

No.

17907-02

NOM

Synd. Enseignement St-Jérôme

~~Syndicat des empl de Synd. des Organismes~~

~~collectifs. du Qc~~

R06-09
8915 (10)

17907-02

1 Sal.

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS
ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC

(SESOCQ)

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE ST-JEROME

(SESJ)

GESTION DES
DOCUMENTS

80 DEC 16 10:53

MINISTÈRE DU TRAVAIL

En vigueur
Du 1er août 1979
au 31 juillet 1982

80 SEP 10 11 08

MINISTÈRE DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

R06-09
8915 (10)

17907-02

1 Sal.

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS
ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC

(SESOCQ)

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE ST-JEROME

(SESJ)

GESTION DES
DOCUMENTS

80 DEC 16 10 53

MINISTÈRE DU TRAVAIL

En vigueur
Du 1er août 1979
au 31 juillet 1982

80 SEP 10 11 08

BUREAU DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
QUÉBEC

TABLE DES MATIERES

	page
<u>CHAPITRE 1-0.00 DEFINITIONS</u>	
Art. 1-1.00 Définition des termes	1
<u>CHAPITRE 2-0.00 BUTS, CHAMP D'APPLICATION & DROITS SYNDICAUX</u>	
Art. 2-1.00 Buts de la Convention.....	3
Art. 2-2.00 Champ d'application	3
Art. 2-3.00 Reconnaissance syndicale.....	3
Art. 2-4.00 Régime syndical.....	3
Art. 2-5.00 Retenues syndicales et professionnelles.....	4
Art. 2-6.00 Affaires syndicales.....	5
<u>CHAPITRE 3-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL</u>	
Art. 3-1.00 Engagement.....	6
Art. 3-2.00 Permanence.....	8
Art. 3-3.00 Ancienneté.....	8
Art. 3-4.00 Appréciation du personnel.....	9
Art. 3-5.00 Congédiement.....	11
Art. 3-6.00 Surplus de personnel & Sécurité d'emploi.....	12
Art. 3-7.00 Fusion, Annexion, Restructuration, Séparation.....	13
Art. 3-8.00 Dissolution.....	14
Art. 3-9.00 Démission de l'employé.....	14
<u>CHAPITRE 4-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	
Art. 4-1.00 Jours de congé chômés et payés.....	15
Art. 4-2.00 Semaine et heures de travail.....	15
Art. 4-3.00 Temps supplémentaire et remboursement des frais.....	16
Art. 4-4.00 Vacances payées.....	17
Art. 4-5.00 Rémunération.....	18

Art.	4-6.00	Versement périodique du traitement.....	19
Art.	4-7.00	Dispositions diverses.....	19
Art.	4-8.00	Tâche.....	20
<u>CHAPITRE 5-0.00 DROITS SOCIAUX</u>			
Art.	5-1.00	Congés sociaux.....	20
Art.	5-2.00	Congé de maternité.....	23
Art.	5-3.00	Assurances collectives.....	24
Art.	5-4.00	Régime de congés-invalidité.....	25
Art.	5-5.00	Plan de retraite.....	27
Art.	5-6.00	Perfectionnement.....	27
<u>CHAPITRE 6-0.00 GRIEFS - MESENTENTES - ARBITRAGE</u>			
Art.	6-1.00	Règlement des griefs & mécontentes.....	28
Art.	6-2.00	Arbitrage.....	29
<u>CHAPITRE 7-0.00 GENERALITES</u>			
Art.	7-1.00	Droits acquis.....	30
Art.	7-2.00	Nullité d'une clause.....	30
Art.	7-3.00	Textes de la présente convention.....	30
Art.	7-4.00	Durée de la convention et prolongation.....	31
Art.	7-5.00	Caisse d'épargne.....	31
<u>SIGNATURE DE LA CONVENTION</u>			31
<u>ANNEXES</u>			
	Annexe I	-tableau d'ancienneté.....	32
	Annexe II	-Identification de la Police d'assurances.....	33
	Annexe III	-Plan de retraite de l'employée en poste à la signature de la présente convention.....	34

Chap.1-0.00

DEFINITIONS

Art.1-1.00

DEFINITION DES TERMES

Dans la présente convention collective, les mots et les expressions ci-après énumérés ont la signification suivante:

- 1-1.01 "Employeur" ou "Association" désigne le SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE ST-JEROME (S.E.S.J.)
- 1-1.02 "Syndicat" désigne le SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC (SESOCQ).
- 1-1.03 "Employé" désigne une personne engagée par l'Association pour accomplir l'une ou l'autre des tâches prévues à la présente convention.
- 1-1.04 "Employé régulier à temps plein" désigne tout employé engagé par le S.E.S.J., pour remplir une tâche complète selon l'horaire hebdomadaire habituel de l'employeur.
- 1-1.05 "Employé temporaire à temps plein" désigne tout employé engagé par le S.E.S.J. pour effectuer un travail spécifique, lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu.
- 1-1.06 "Suppléant" désigne toute personne engagée par l'Association pour remplacer un employé régulier absent.
- 1-1.07 "Délégué syndical" désigne la personne nommée par le Syndicat pour agir comme son représentant auprès du S.E.S.J.
- 1-1.08 "Année d'expérience" désigne et comprend les années de travail dans un emploi en rapport avec la fonction pour laquelle les services de l'employé sont requis.
- 1-1.09 "Années de service" désigne les années durant lesquelles une personne a travaillé au service de l'Association et/ou de la C.E.Q. et ses organismes affiliés.

- 1-1.10 "Années d'ancienneté" désigne le nombre d'années, de mois et de jours à l'emploi de l'Association (AEDDO - SERL - STEL - SESJ).
- 1-1.11 "Jours" désigne tous les jours de la semaine, du lundi au vendredi inclusivement, sauf les jours déclarés non-ouvrables au chapitre 4 de la présente convention.
- 1-1.12 "Annexe" désigne tout texte spécifiant, explicitant ou ajoutant un point à la présente convention collective.
Toute annexe fait partie intégrante de la convention collective.
- 1-1.13 "Grief" désigne toute mécontentement relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
- 1-1.14 "Mécontentement" désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employés autres qu'un grief.
- 1-1.15 "Différend" désigne une mécontentement relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause la permettant expressément.
- 1-1.16 "Président" désigne la personne nommée par le Comité exécutif de l'Association afin de transiger avec les employés relativement à l'application de la présente convention.

CHAP. 2-0.00

BUTS, CHAMP D'APPLICATION & DROITS SYNDICAUX

Art. 2-1.00

BUTS DE LA CONVENTION

Cette convention a pour buts:
d'établir des relations entre les intéressés sur des bases de justice;
de définir les conditions de travail, taux de traitement, conditions d'emploi et autres à être observés entre les parties aux présentes;
d'établir un système ordonné de relations de travail pour le règlement des conflits éventuels.

Art. 2-2.00

CHAMP D'APPLICATION

2-2.01

La présente convention s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 13 juillet 1977.

Art. 2-3.00

RECONNAISSANCE SYNDICALE

2-3.01

L'Association reconnaît le Syndicat comme le représentant officiel de tous les employés couverts par la convention collective. Elle accepte de négocier avec lui selon la législation du Travail en vigueur au Québec, sur toute matière qui concerne le traitement ainsi que les autres conditions de travail et d'emploi.

2-3.02

En vue d'assurer l'entente et l'harmonie entre elles, les parties aux présentes acceptent de discuter de toute autre question d'intérêt commun.

Art. 2-4.00

REGIME SYNDICAL

2-4.01

Tout employé couvert par la présente convention devra faire sa demande d'adhésion au Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours

de la signature de son engagement et en demeurer membre jusqu'à l'expiration de cette convention.

2-4.02 Le refus d'un employé de faire sa demande d'adhésion au Syndicat dans le délai prévu annule par le fait même son engagement. Par ailleurs, si le Syndicat refuse la demande d'adhésion d'un employé ou l'exclut de ses cadres, le contrat n'est pas annulé.

2-4.03 Tout employé peut démissionner du Syndicat. Dans ce cas, l'employé doit continuer à payer au Syndicat l'équivalent des cotisations payées par les membres de ce dernier. Telle démission ne brise pas son lien d'emploi avec l'Association.

Art. 2-5.00 RETENUES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

2-5.01 L'Association déduit du traitement de chaque employé couvert par la présente convention la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.

2-5.02 Cette cotisation est retenue sur chaque versement du traitement et remise au trésorier du Syndicat au plus tard le 15 du mois qui suit celui où les déductions ont été effectuées, sur le formulaire fourni par le Syndicat.

2-5.03 Le Syndicat communique à l'Association le taux de la cotisation fixé par les règlements du Syndicat.

2-5.04 L'Association s'engage également à prélever sur la paie de tout employé couvert par la présente convention toute cotisation spéciale fixée par le Syndicat pour fins syndicales et elle en fait remise au trésorier du Syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours suivant cette perception.

2-5.05 L'Association transmet avec chaque versement le nom et le montant correspondant à chaque cotisant.

2-5.06 L'Association inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 de chaque employé à son service les montants déduits pour cotisations syndicales pour l'année fiscale écoulée.

Art.2-6.00 AFFAIRES SYNDICALES

2-6.01 Au plus tard quinze (15) jours après leur nomination, le SESOCQ communique au S.E.S.J. le nom de ses officiers.

2-6.02 L'ensemble des employés couverts par la présente convention collective dispose d'une banque de deux (2) jours par employé par année pour libérations syndicales sans perte de traitement ni remboursement.

2-6.03 L'employé qui est officier syndical bénéficie de dix (10) jours par année pour libérations syndicales. Ces jours sont sans perte de salaire mais avec remboursement par le SESOCQ des frais occasionnés par la suppléance.

2-6.04 Les jours consacrés à la négociation, à la conciliation, à l'arbitrage ou à l'occasion de la procédure de règlement des griefs et mécontentes, si tels événements concernent à la fois l'employeur et le Syndicat, sont exclus de ces deux (2) jours.

- 2-6.05 Pour tout employé qui doit s'absenter pour affaires syndicales, le délégué prévient l'employeur quarante-huit (48) heures à l'avance si possible.
- 2-6.06 Lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'employeur ou son représentant, tout employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.
- 2-6.07 Le SESOCQ peut tenir des réunions syndicales pour les employés dans les locaux de l'employeur moyennant un avis préalable et à la condition que le local demandé soit disponible. Cette utilisation est sans frais mais le SESOCQ doit laisser les lieux en bon ordre.

CHAP. 3-0.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

3-1.00 Engagement

3-1.01 L'embauche de tout employé régulier (à temps plein et/ou à temps partiel) et remplaçant doit être communiqué au SESOCQ dans les dix (10) jours de l'engagement, avec les renseignements suivants:

- a) la date d'embauche;
- b) la catégorie d'emploi de l'employé, conformément aux clauses 1-1.04, 1-1.05 et 1-1.06;
- c) la description de tâche selon l'offre d'emploi;
- d) l'horaire de travail de l'employé, si celui-ci est à temps partiel selon l'offre d'emploi;
- e) la date à laquelle les fonctions de l'employé prennent fin, si celui-ci est à temps partiel.

3-1.02 Au moment de l'embauche, l'employeur fait signer à l'employé une formule d'adhésion au Syndicat selon la formule fournie par le SESOCQ.

3-1.03 Le S.E.S.J. a l'obligation d'engager un employé remplaçant pour remplacer tout employé absent pour plus de cinq (5) jours ouvrables.

3-1.04 Tout poste régulier vacant est préalablement offert aux employés remplaçants avant d'être comblé, s'ils remplissent les conditions fixées par le comité de sélection.

3-1.05 L'employé remplaçant obtient le statut d'employé régulier dès que l'employé en congé autorisé informe l'employeur de son intention de ne pas revenir au terme de son congé.

3-1.06 L'employeur peut engager des employés temporaires pour accomplir une tâche spécifique, à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

3-1.07 Lorsque l'absence de l'employé régulier excède dix (10) jours, le S.E.S.J. engage un suppléant. Tel employé suppléant a les mêmes droits que les autres employés au cours de la réalisation de la fonction pour laquelle il est embauché. Il bénéficie de tous les droits et avantages de la présente convention, sauf ceux prévus aux articles suivants:

5-1.00 Congés sociaux: Toutefois ceux-ci s'appliquent en proportion des jours travaillés.

4-4.00 Vacances: Toutefois celles-ci s'appliquent en proportion des jours travaillés.

5-2.00 Congés parentaux.

3-6.00 Surplus de personnel.

3-7.00 Fusion - annexion - restructuration - division.

5-6.00 Perfectionnement.

3-1.08 Tout autre employé suppléant n'est couvert que par les clauses 2-5.00, 4-5.00, 6-1.00 et 6-2.00, soit:

2-5.00 Retenues syndicales et professionnelles.

4-5.00 Rémunération.

6-1.00 Règlement des griefs et mécontentes.

6-2.00 Arbitrage.

Art.3-2.00 PERMANENCE

- 3-2.01 Tout employé à l'emploi de l'Association au moment de la signature des présentes est reconnu comme employé permanent et bénéficie de tous les droits, avantages et privilèges qu'un tel statut lui accorde.
- 3-2.02 Tout nouvel employé est considéré employé permanent de l'Association dans les cas suivants:
1. Après une période de trois (3) mois de service pour tout employé qui arrive à l'Association avec une (1) année d'expérience;
 2. Après une période d'essai de six (6) mois de service pour tout employé qui arrive à l'Association sans avoir au moins une (1) année d'expérience.
- 3-2.03 Tout employé engagé lors d'une fusion, annexion ou intégration est sujet à l'application de l'article 3-2.00 si son ancienneté reconnue est inférieure aux périodes stipulées en 3-2.02.
- 3-2.04 Le présent article ne s'applique pas à l'employé suppléant ni à l'employé temporaire, à moins que l'un ou l'autre ne soit engagé à titre d'employé régulier. Le cas échéant, le temps fait à titre de suppléant ou d'employé temporaire lui est compté comme période d'essai.

Art.3-3.00 ANCIENNETE

- 3-3.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois

et en jours de service pour l'Association (AEDDO, SERL, STEL, et SESJ) de tout employé régi par les présentes.

3-3.02 L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du premier jour de travail pour le compte de l'Association (AEDDO, SERL, STEL, et SESJ). Toutefois, les employés engagés à l'occasion d'une fusion, une intégration ou une annexion, peuvent faire reconnaître, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant leur engagement, leur ancienneté acquise comme employés à l'emploi de l'employeur précédent.

3-3.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Association ne constituent pas une interruption de service.

3-3.04 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

1. démission
2. congédiement pour une juste cause.

Art.3-4.00 APPRECIATION DU PERSONNEL

3-4.01 Les employés relèvent quant à leur mandat et à l'exercice de leur tâche, du président de l'Association ou de la personne désignée par le Comité exécutif, pour diriger, superviser, coordonner le travail des employés.

3-4.02 Au moins une fois par année, le travail de l'employé doit être évalué et cette évaluation doit être présentée au Comité exécutif de l'Association.

3-4.03 En cours d'année, toute réprimande à l'endroit d'un employé doit être faite par écrit et doit avoir été précédée d'avertissements écrits. Ces réprimandes doivent porter la signature de l'employé afin d'attester qu'il en a pris connaissance.

A défaut, par l'employé de signer cette réprimande, la preuve que l'employeur lui en a fait parvenir une copie par courrier recommandé suffit.

L'employé peut contester toute réprimande selon la procédure de grief prévue à l'article 6-1.00.

3-4.04 Le Comité exécutif peut aussi réprimander un employé par résolution. En ce cas, copie de la résolution devra parvenir à l'employé concerné.

3-4.05 Un avertissement devient nul et sans effet trois (3) mois après la naissance de l'évènement.
Une réprimande devient nulle et sans effet six (6) mois après la naissance de l'évènement, sauf si l'un ou l'autre de ces avis a été suivi d'un deuxième avis semblable à l'intérieur de l'un ou l'autre des mêmes délais sur le même sujet.

3-4.06 Les seuls avertissements, les seules réprimandes qui peuvent être invoqués contre un employé sont ceux décrits aux clauses 3-4.02, 3-4.03 et 3-4.04 en autant que toute la procédure a été suivie et qu'ils ne sont pas caducs en vertu de la clause 3-4.05.

Art. 3-5.00

CONGEDIEMENT

3-5.01

Les employés ne peuvent être congédiés que pour les seules causes suivantes:

- incompétence,
- insubordination,
- incapacité.

L'incapacité est définie comme une situation résultant d'une déficience physique ou psychique impliquant une impossibilité de retour au travail dans un délai de deux (2) ans. Cependant, l'Association ne peut invoquer l'incapacité d'agir attribuable à l'invalidité comme motif de renvoi avant l'épuisement, par l'employé, des bénéfices prévus à la présente convention et à moins que l'incapacité ne soit totale et permanente.

3-5.02

Tout avis de congédiement doit être précédé d'au moins deux (2) avertissements écrits et d'au moins une réprimande portant sur un acte similaire.

3-5.03

Avant de congédier un employé, l'Association doit donner un avis d'au moins vingt (20) jours à l'employé et au Syndicat, de son intention de congédier, ainsi que les raisons alléguées pour le congédiement.

3-5.04

Dans les dix (10) jours qui suivent cet avis, l'employé ou le Syndicat peuvent faire des représentations à l'Association, laquelle est tenue de les rencontrer.

3-5.05

Le délai de vingt (20) jours prévu à la clause 3-5.03 étant épuisé, l'Association peut procéder au congédiement.

3-5.06

Tout employé permanent qui se croit lésé dans ses droits à la suite d'un congédiement, doit soumettre son grief, par l'entremise du Syndicat, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son congédiement. Le Syndicat peut soumettre directement son grief à l'arbitrage dans le même délai.

3-5.07 L'arbitre détermine si la procédure prescrite a été suivie et/ou si les raisons qui motivent le congédiement sont fondées, justes et suffisantes. Il peut alors, s'il y a lieu, maintenir ou annuler la décision de l'employeur et déterminer un montant de compensation pour les préjudices subis par l'employé.

3-5.08 Si l'Association n'a pas respecté toute la procédure prévue ou si elle n'a pas respecté les délais mentionnés, l'employé est réintégré par le fait même dans ses fonctions avec tous ses droits et privilèges, comme si l'on n'avait jamais eu l'intention de le congédier.

3-5.09 Si le Syndicat n'a pas fait de grief et/ou n'a pas soumis le congédiement à l'arbitrage dans le délai prévu à l'article 3-5.06, il perd de ce fait tous ses droits de recours.

Art. 3-6.00 SURPLUS DE PERSONNEL

3-6.01 En cas de surplus de personnel, tout congédiement devra s'effectuer dans l'ordre inverse d'ancienneté. A cette fin l'annexe I est celle qui contient le tableau de l'ancienneté reconnue en date du 1er août 1979.

3-6.02 L'employé permanent congédié pour surplus de personnel a droit à une indemnité de perte d'emploi égale à 50% de son traitement annuel en vigueur au moment du congédiement. Cette somme sera versée à l'employé selon des modalités à être fixées entre les parties.

3-6.03 Sécurité d'emploi

L'Association s'engage à conserver à son emploi au moins un employé à temps plein et reconnaît que cet employé est la secrétaire présentement en poste.

Art.3-7.00

FUSION.- ANNEXION - RESTRUCTURATION - SEPARATION

3-7.01

Aucun employé ne peut être mis à pied suite à la fusion, l'annexion, la restructuration, la division (ou séparation), les modifications des affiliations ou des structures de services auxquelles l'employeur est affilié.

3-7.02

Dans les cas de division de l' Association, tous les employés doivent être relocalisés selon les critères établis par un comité paritaire.

3-7.03

L'Association paie à tout employé ainsi relocalisé les frais de déménagement et autres frais sur production de pièces justificatives.

3-7.04

Sans égard à la division, à l'annexion, à la fusion, à la restructuration, aux modifications des affiliations ou des structures de services des organismes auxquels l'employeur est affilié, le nouvel employeur (au sens du Code du Travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'organisme précédent.

Art.3-8.00

DISSOLUTION

3-8.01

En cas de dissolution du S.E.S.J. pour des raisons autres que celles indiquées à l'article 3-7.00 et impliquant la mise à pied de l'employé, le S.E.S.J. s'engage à verser à l'employé une indemnité de départ égale à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 12 mois.

Art.3-9.00

DEMISSION DE L'EMPLOYE

3-9.01

Tout employé peut démissionner en tout temps moyennant un avis de vingt (20) jours avant la date effective de sa démission. Aucune prime de séparation ne peut s'appliquer dans ce cas.

3-9.02

Toute démission ne peut avoir pour effet d'annuler toute somme due à l'employé en vertu de la présente convention y incluant celles décrétées par un tribunal d'arbitrage suite à un grief déposé en son nom antérieurement à son départ conformément au chapitre 6-0.00 de la présente convention.

3-9.03

Tout employé démissionnaire est réputé être un salarié représenté par le Syndicat accrédité pour les fins d'obtention des bénéfices et de l'application des droits prévus à la présente convention.

CHAP. 4-0.00

CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 4-1.00

JOURS DE CONGE CHOMES ET PAYES

4-1.01 Entre le 1er septembre et le 30 juin, l'employé jouit des mêmes congés annuels que ceux accordés aux enseignants en vertu du calendrier scolaire de la C.S. St-Jérôme, avec, en plus, le congé légal du 1er juillet. Si le 1er juillet tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi qui suit.

4-1.02 A moins d'impossibilité, l'employé peut prendre, en plus des congés prévus à la clause 4-1.01, cinq (5) jours par année pour affaires personnelles. En aucun temps, ces jours ne peuvent être utilisés pour prolonger une période de vacances ou de congés payés.

L'employé doit s'entendre avec le président sur les dates d'utilisation des jours prévus à la présente clause.

Art. 4-2.00

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

4-2.01 Du lundi au jeudi inclusivement: de 9 hres à 17 heures;
le vendredi: de 9 heures à 16 h.30;

4-2.02 Du 1er juillet au 31 août, la durée de la semaine de travail est de 27 1/2 hres soit de 9 h.00 à 11 h.30;
et de 13 hres à 16 heures,
du lundi au vendredi inclusivement.

4-2.03 L'employé a droit à une heure et trente minutes pour prendre son repas du midi.

4-2.04 L'employé a droit à un quart d'heure (1/4 d'heure) de repos l'avant midi et à un quart d'heure (1/4 d'heure) de repos l'après-midi.

Art.4-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET REMBOURSEMENT DES FRAIS

4-3.01 Le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail (4-2.01 et 4-2.02) est considéré comme travail supplémentaire.

4-3.02 a) Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par l'Association ou son représentant.

b) Le travail supplémentaire est d'abord offert à l'employé régulier. Si celui-ci refuse, l'Association peut avoir recours à une autre personne ou fixer d'autres priorités pour les jours suivants.

4-3.03 Dans tous les cas, pourvu qu'il soit exécuté au moins quinze (15) minutes après la fermeture des bureaux l'après-midi, le travail supplémentaire est rémunéré pour un minimum d'une demi-heure (1/2 heure) de la façon suivante:

a) au taux de salaire horaire et demi (150%) de l'employé concerné en dehors des heures régulières et quotidiennes de travail, les samedis et les jours de congé;

b) au taux de salaire horaire double (200%) de l'employé concerné après onze heures du soir et le dimanche.

4-3.04 Le temps supplémentaire est payé au plus tard avec la deuxième paie qui suit le moment où le temps supplémentaire a été effectué. Le calcul se fait au taux du temps supplémentaire au moment où celui-ci a été fait.

4-3.05 L'Association rembourse les dépenses effectuées par les employés dans l'exercice de leurs fonctions conformément au tarif fixé

par le Comité exécutif. Ce tarif ne pourra pas cependant constituer une baisse comparativement à la situation au 31 juillet 1979.

Art.4-4.00

VACANCES PAYEES

4-4.01 L'employé a droit, au cours de chaque année, à cinq (5) semaines de calendrier de vacances payées pourvu qu'il ait complété une année de service au trente (30) juin de l'année en cours.

L'employé ayant plus de dix ans de services a droit à six semaines de vacances.

Une semaine supplémentaire de vacances est accordée durant laquelle l'employé doit être disponible, sur demande de l'employeur. Toutefois, telle demande de l'employeur devra être formulée au moins quarante-huit (48) heures d'avance ou le vendredi précédent, si l'employeur prévoit le besoin de service pour le lundi.

4-4.02 Si l'employé compte moins d'une année de service, la durée de ses vacances est proportionnelle au nombre de mois qu'il a complétés au service de l'Association. La moitié ou plus d'un mois est comptée pour un mois complet.

4-4.03 L'employé qui quitte le service de l'Association a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non utilisés conformément aux dispositions des clauses 4-4.01 et 4-4.02.

4-4.04 Les vacances sont rémunérées au taux régulier de salaire. La rémunération des vacances est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances.

4-4.05 A moins de stipulation contraire dans la présente convention, aucune absence pour maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Association ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.

4-4.06 La période générale des vacances est fixée par l'Association après consultation des employés.

Art.4-5.00 REMUNERATION

4-5.01 A compter du 1er août 1979, le traitement de tout employé est déterminé selon l'échelle suivante, où chaque échelon correspond à une année d'expérience reconnue selon la clause 1-1.08.

Echelon	Traitement
1	\$ 265
2	273
3	281
4	289
5	297
6	305
7	313
8	321
9	329
10	339

4-5.02 L'échelle de salaire annuelle en vigueur au 1er août 1979 est augmentée, pour chacune des années de la convention, au 1er août de chaque année, de la façon suivante:

- 1980-81 Le pourcentage d'augmentation est de 8.47; Si le pourcentage d'augmentation du coût de la vie est supérieur à 8.5, la différence entre ce pourcentage et 8.5 est ajoutée à l'échelle.
- 1981-82 Le pourcentage d'augmentation est de 9.72; Si le pourcentage d'augmentation du coût de la vie est supérieur à 8.5, la différence entre ce pourcentage et 8.5 est ajoutée à l'échelle.

La différence entre le pourcentage d'augmentation du coût de la vie et 8.5 est celle calculée dans les conventions collectives signées en 1980 par le Front commun.

4-5.03 De plus, l'employé qui est à l'échelon 10 d'expérience reçoit le même montant forfaitaire que les enseignants de la catégorie 14 ans de scolarité qui ont atteint le dernier échelon d'expérience de leur catégorie.

4-5.04 L'employeur, à chaque année, verse à l'employé, la somme de \$169.00 à titre de remboursement de frais de déplacement.

Art. 4-6.00 VERSEMENT PERIODIQUE DU TRAITEMENT

4-6.01 Le traitement annuel de l'employé est partagé en vingt-six (26) parties égales.

4-6.02 Le traitement des employés sera payé à tous les deux (2) jeudis, par chèque expédié à l'adresse désignée par l'employé.

4-6.03 Les versements devant échoir durant les vacances de l'employé lui seront remis en avance au moment de son départ.

4-6.04 Les retenues sur le traitement, y compris les cotisations syndicales et les primes mensuelles d'assurances collectives, s'effectueront sur chacun des versements susdits.

4-6.05 Chaque chèque de paie doit être accompagné d'un talon énumérant les diverses déductions faites sur le traitement de chaque employé.

Art. 4-7.00 DISPOSITIONS DIVERSES

4-7.01 L'employeur déduit 1/260 du traitement par jour dans les cas suivants:

- a) absences autorisées sans traitement;
- b) absences non autorisées.

Art. 4-8.00

TACHE

4-8.01

La tâche de secrétaire consiste en l'exécution des travaux de secrétariat que lui confie le S.E.S.J. Dans le cadre de ses devoirs, les attributions caractéristiques de l'employée sont:

1. dactylographie de documents;
2. réception et classement de documents;
3. photocopie et impression de documents;
4. composition mécanographique et montage de documents;
5. tenue à jour des fichiers;
6. fournir par téléphone ou en personne les informations dont elle dispose;
7. participer aux décisions concernant l'équipement, l'aménagement du temps de travail et le contenu du travail;
8. s'acquitter d'autres fonctions pouvant normalement être attribuées à du personnel de secrétariat.

4-8.02

L'aménagement travail/temps permet à la secrétaire d'organiser elle-même la répartition de son travail et d'acquérir l'information pertinente aux activités du S.E.S.J. Toutefois ceci ne s'applique pas en cas d'imprévu.

CHAP. 5-0.00

DROITS SOCIAUX

Art. 5-1.00

CONGES SOCIAUX

5-1.01

L'employé, sauf s'il reçoit des prestations d'assurance-salaire ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

- a) son mariage: cinq (5) jours ouvrables; après entente avec l'employeur, l'employé peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans solde;

- b) le mariage de ses père, second père, mère, seconde mère, fils, fille, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, noces d'or de ses parents et de ceux du conjoint: le jour de l'évènement;
 - c) le décès de son conjoint ou d'un enfant, père, second père, mère, seconde mère, frère, soeur: cinq (5) jours ouvrables;
 - d) le décès de ses beau-père, belle-mère, gendre, bru: quatre (4) jours ouvrables;
 - e) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, demi-soeur, demi-frère: trois (3) jours ouvrables;
 - f) le décès de grand-mère, grand-père, petit-fils, petite-fille, oncle, tante, neveu, nièce: un (1) jour.
 - g) le divorce de l'employé: trois (3) jours ouvrables, incluant la journée de comparution;
 - h) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
-
- i) le baptême de son enfant ou d'un(e) filleul(e): le jour du baptême;
 - j) cérémonies religieuses: première communion ou confirmation d'un fils, fille, frère, soeur, ordination d'un frère ou d'un fils, prononciation des vœux d'un enfant, frère, soeur, marraine de confirmation: le jour de la cérémonie;
 - k) à la demande de l'employé, l'employeur peut accorder tout autre congé. (Cérémonies religieuses, ordination, affaires personnelles, etc...);
 - l) nonobstant toute disposition contraire, l'employé a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables, lors du décès d'un parent qui vivait dans son foyer ou lorsqu'il a la charge des funérailles;

m) si l'évènement prévu à b), c); d), e), f), i) et j) a lieu à plus de cent (100) milles du lieu de résidence: un (1) jour additionnel.

5-1.02

Lorsque l'employé ne peut se rendre à son travail pour cause d'intempérie, il n'y a pas de déduction de salaire avant entente entre les parties.

5-1.03

L'employé convoqué comme juré ou témoin ne doit subir aucune perte de salaire, qu'il soit ou non partie à la cause.

Art.5-2.00

CONGE DE MATERNITE

- 5-2.01 Le congé de maternité est un congé sans solde de vingt (20) semaines.
- 5-2.02 A l'occasion d'un tel congé, l'employeur consent à l'employée enceinte, un prêt équivalant à la différence entre le salaire brut de l'employée et les prestations qu'elle reçoit de l'assurance-chômage. Le prêt consenti par l'employeur à l'employée en congé de maternité est remboursable à l'Association au retour de l'employée par une majoration de salaire brut équivalant au montant du remboursement.
Cette majoration est établie sur une période similaire à celle du congé de maternité.
- 5-2.03 Les vingt (20) semaines sont réparties au choix de l'employée, mais l'employée doit les répartir de façon à toucher la totalité des primes d'assurance-chômage.
- 5-2.04 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:
- a) il est loisible à l'employée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande;
 - b) dès son retour au travail, au moins un (1) mois après la naissance de son enfant, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie;
 - c) d'autres conditions peuvent être fixées par résolution du Comité exécutif après entente entre ce dernier et l'employée concernée.
- 5-2.05 L'employée en congé de maternité a droit, à son retour, de reprendre le poste qu'elle détenait.

5-2.06 Pendant son congé de maternité, l'employée demeure à l'emploi de l'Association et en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi y compris le cumul de son ancienneté et de son expérience.

5-2.07 L'employée qui le désire peut prolonger le congé prévu à la clause 5-2.01 par un congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans avec garantie de réintégrer son poste à son retour. L'employée qui désire se prévaloir de cette prolongation doit en informer l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue pour son retour.

5-2.08 L'employée en congé de maternité doit aviser l'employeur de son retour au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de son retour.

5-2.09 Les clauses précédentes s'appliquent à l'employée qui adopte légalement un enfant.
Dans ce cas, la durée du congé est de dix (10) semaines.

Art. 5-3.00 ASSURANCES COLLECTIVES

5-3.01 L'Association participe à un plan de sécurité sociale comportant entre autres, les bénéfices suivants d'assurances collectives:

- Vie-maladie-accident;	- Maternité;
- Services chirurgicaux;	- Services médicaux;
- Services d'anesthésie;	- Frais hospitaliers;
- Frais de diagnostic;	- Frais d'ambulance.

5-3.02 Le plan d'assurances régit les employés au service du S.E.S.J. ainsi que leurs dépendants.

5-3.03 Le S.E.S.J. s'engage à défrayer la totalité du coût de la prime d'assurance accident-maladie et d'assurance-vie. L'employé s'engage à défrayer la totalité de la prime d'assurance-salaire.

5-3.04 Les termes de l'entente, le choix de la compagnie, le taux de la prime font partie intégrante du présent contrat collectif de travail et tels que définis à l'annexe II.

5-3.05 L'adhésion au plan d'assurances est obligatoire pour tous les employés qui sont au service de l'Association à temps plein.

Art. 5-4.00 REGIME DE CONGES-INVALIDITE

5-4.01 A compter du 5ème jour d'invalidité, le S.E.S.J. verse à l'employé absent, la différence entre ce qu'il reçoit de l'assureur prévu à 5-3.00 et 85% de son traitement jusqu'à concurrence de 52 semaines.

5-4.02 L'employé s'engage à adhérer au plan d'assurance-salaire de l'assureur prévu à 5-3.00.

5-4.03 A) Pour couvrir le délai de carence, le 1er août de chaque année, l'Association crédite à tout employé à temps plein à son emploi, sept (7) jours ouvrables de congé-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 31 juillet de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu des dispositions du présent article et ce, à raison de 1/260 du traitement applicable à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

B) L'Association crédite à tout nouvel employé un nombre additionnel de six (6) jours ouvrables pour la première année de service à son emploi. Les six jours de crédit additionnels sont cumulatifs mais non monnayables.

A la signature de la présente convention collective, l'employée en poste conserve les six jours qu'elle a à sa banque.

5-4.04 Dans le cas d'un employé à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata des heures travaillées par rapport aux heures régulières travaillées par un employé occupant un poste à temps plein à l'Association.

- 5-4.05 Aux fins d'application des présentes, on entend par invalidité un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident de travail ou hors du travail, ou résultant d'une complication de grossesse nécessitant des soins médicaux, et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi.
- 5-4.06 Toutes périodes successives d'invalidité durant une même année civile ou non seront considérées comme formant une seule et même période d'invalidité, à moins que:
- a) il y ait eu reprise du travail régulier pendant une période continue de trente-et-un (31) jours de calendrier dans le cas d'invalidité provenant de la même cause ou de causes non entièrement différentes;
 - b) il y ait eu retour au travail régulier pendant au moins une (1) journée, dans le cas d'invalidité provenant de causes entièrement différentes.
- 5-4.07 L'Association ne peut exiger un certificat médical avant la 4ème journée consécutive d'une même période d'absence pour maladie.
- 5-4.08 Pendant une période d'invalidité, l'employé est exonéré du paiement des cotisations au régime de retraite; cependant l'Association est tenue de continuer les versements prévus.
- 5-4.09 En cas d'absence pour maladie, l'employé doit avertir le président ou toute autre personne désignée par lui, selon une modalité à intervenir entre les parties.

Art. 5-5.00 PLAN DE RETRAITE

5-5.01 L'Association s'engage à contribuer avec l'employé, à un régime de retraite enregistré auquel l'employé adhère. La part de l'employeur est égale à celle de l'employé selon un taux choisi par l'employé sans toutefois dépasser 7% de la masse salariale effectivement gagnée par l'employé durant l'année concernée.

5-5.02 Tel régime de retraite enregistré devra être mis sur pied par l'employé dans les huit (8) mois suivant la signature de la présente convention et prendra effet rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

5-5.03 Tout nouvel employé a droit d'adhérer à un régime enregistré de retraite dans les mêmes délais que ceux déterminés dans le paragraphe précédent.

5-5.04 L'employée en fonction à la signature de la présente convention collective jouit du plan de retraite inscrit à l'annexe III.

Art. 5-6.00 PERFECTIONNEMENT

5-6.01 Dans le but de favoriser le perfectionnement de ses employés, le S.E.S.J. verse annuellement dans un fonds prévu à cette fin, pour chaque employé, un montant d'argent égal à celui prévu à la convention collective des enseignants au chapitre du perfectionnement.

5-6.02 Ce fonds est cumulatif d'une année à l'autre, jusqu'à un maximum de \$500.00 Toutefois, les sommes accumulées avant la signature des présentes demeurent en caisse.

5-6.03 Le S.E.S.J. est responsable de l'administration de ce fonds. Les employés décident de la nature du perfectionnement, de l'utilisation des sommes et des bénéficiaires, ledit perfectionnement devant s'effectuer dans une institution d'enseignement reconnue par le M.E.Q.

CHAP.6-0.00

GRIEFS - MESENTENTES - ARBITRAGES

Art.6-1.00

REGLEMENT DES GRIEFS & MESENTENTES

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou toute mécontente pouvant survenir au cours de la durée des présentes. Par conséquent, l'Association et le Syndicat conviennent de s'informer le plus tôt possible de la naissance d'un grief ou d'une mécontente et de se conformer à la procédure suivante.

6-1.01

Première étape:

Tout grief ou toute mécontente, autre qu'un différend au sens de l'article 1 du Code du travail, entre un employé et l'Association devra être soumis au Comité de griefs et de mécontentes du Syndicat, lequel étudie le cas, fait l'enquête requise et décide, s'il y a lieu, du genre d'action et des moyens à prendre pour régler le grief ou la mécontente ainsi transmis au susdit comité.

6-1.02

Deuxième étape:

Dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance de l'évènement par l'employé, un ou des représentants dûment autorisés du comité précité, choisis par le Syndicat en vue de la nature précise du grief ou de la mécontente, soumettent l'objet dudit grief ou de ladite mécontente au président ou au comité exécutif qui tente de le régler. Une décision motivée devra être transmise par écrit au Syndicat dans les deux (2) semaines de la présentation.

6-1.03

Troisième étape:

Dans le cas où la procédure de l'étape précédente ne donne pas satisfaction, soit premièrement, que le comité précité estime ses démarches infructueuses, soit deuxièmement, qu'aucune décision n'ait été rendue dans le délai prévu, le ou les représentants autorisés du susdit comité pourront soumettre par écrit, à l'Asso-

ciation, l'objet du grief ou de la mésentente. L'Association en sera alors saisie à la prochaine session régulière de son Comité exécutif et, après discussion avec le comité précité, fera tenir un compte-rendu écrit et motivé de la décision dans les deux (2) semaines qui suivent.

6-1.04 Si le comité des griefs et des mésententes du Syndicat conteste la décision de l'Association ou si aucune décision n'est communiquée dans le délai fixé, le Syndicat peut alors soumettre le grief ou la mésentente pour étude et décision à l'arbitrage, conformément aux dispositions prévues par la loi, en tenant compte de l'article 6-2.00 de la présente convention.

6-1.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la présente procédure, notamment quant aux délais et à l'ordre à suivre.

Art.6-2.00 ARBITRAGE

6-2.01 Tout grief ou toute mésentente concernant les conditions de travail ou d'emploi, autre qu'un différend au sens de l'article 1 du Code du travail, est soumis à l'arbitrage suivant la procédure prévue dans la présente convention.

6-2.02 L'Association et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre; celui-ci sera nommé conformément aux dispositions du Code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

6-2.03 L'arbitre éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'une décision du S.E.S.J. a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision.

Dans tous les cas de grief ou de mésentente, l'arbitre a tous les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou rétablir un droit ou privilège partiellement ou totalement.

Il peut également, dans les cas de mésentente, déterminer les conditions de travail ou la manière de les appliquer aux lieux et places des parties.

6-2.04 Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales, par les parties au taux prévu par l'arrêté-en-conseil en vigueur au moment de l'arbitrage.

CHAP.7-0.00

GENERALITES

Art.7-1.00

DROITS ACQUIS

7-1.01

A moins d'une stipulation expresse du contraire dans la présente convention, l'employé régi par les présentes conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouissait au moment de la signature de la convention.

7-1.02

Cependant, en cas de conflit entre les dispositions de la présente convention et lesdits privilèges, avantages et droits acquis, la présente convention prévaut pour fin d'interprétation.

Art.7-2.00

NULLITE D'UNE CLAUSE

7-2.01

Toute clause de la présente convention qui viendrait en contradiction avec une loi en vigueur est nulle et non avenue. La nullité de telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention en son entier.

Art.7-3.00

TEXTES DE LA PRESENTE CONVENTION

7-3.01

Les parties, d'un commun accord, peuvent modifier en tout temps les textes de la présente convention collective. Toute telle modification doit être faite par écrit, et signée par les deux parties.

7-3.02

Les articles de la présente convention, les annexes mentionnées comme référence dans les articles de la convention ainsi que les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective et la procédure de grief et d'arbitrage s'applique à toute ladite convention collective.

Art.7-4.00 DUREE DE LA CONVENTION ET PROLONGATION

7-4.01 La présente convention est en vigueur pour une durée de trois (3) ans commençant le premier août 1979 et se terminant le 31 juillet 1982.

7-4.02 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement. Cependant, advenant le cas où la convention n'est pas encore renouvelée le 31 juillet 1982, les échelles de salaire sont majorées de 3% à titre d'avance à revoir lorsque la nouvelle convention sera conclue, le tout rétroactivement au 1er août 1982.

7-4.03 Les articles 5-3.00 et 5-4.00 entrent en vigueur après la signature de la Police d'assurances prévue à l'annexe II.

Art.7-5.00 CAISSE D'EPARGNE

7-5.01 Advenant la création d'une caisse d'épargne et de crédit chez les employés de l'Association, celle-ci accepte de prélever à la source les montants déterminés par chacun des membres de ladite caisse d'épargne et de crédit. A cette fin, une formule devra être remplie et signée par le membre intéressé pour que cette déduction puisse être faite. Le premier de chaque mois, l'Association fera remise de ces montants déduits à qui de droit.

SIGNATURE DE LA CONVENTION:

Fait et signé à St-Jérôme, le 27ème jour de juin 1980.

POUR LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE SAINT-JEROME (S.E.S.J.)

POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE SYNDICATS ET DES ORGANISMES COLLECTIFS DU QUEBEC (SESOCQ)

R. L. Thibault
PRES.

Marie Cocca
SECRETAIRE

Serge Daill
PRES.

Germaine S. Joyal
Employée

ANNEXE I

TABLEAU DE L'ANCIENNETE ET DE L'EXPERIENCE DE L'EMPLOYEE: Germaine S. Joyal

L'ancienneté est comptée pour la période se terminant le trente-et-un (31) juillet 1979.

L'expérience est celle reconnue au trente-et-un (31) juillet 1979.

<u>ANCIENNETE:</u>	Années	Mois	Jours
	12	8	
<u>EXPERIENCE:</u>	18	9	

L'ancienneté et l'expérience à acquérir après le 31 juillet 1979 s'ajoutent à l'ancienneté et l'expérience ci-haut décrites.

ANNEXE II

IDENTIFICATION DE LA POLICE D'ASSURANCES EN VIGUEUR

La police d'assurances est celle intervenue entre LA MUTUELLE S.S.Q.
et le S.E.S.O.C.Q. portant le no.:

A N N E X E III

PLAN DE RETRAITE DE L'EMPLOYEE EN POSTE
A LA SIGNATURE DE LA C.C.

L'Association s'engage à contribuer à un régime de retraite enregistré auquel l'employée adhère, à raison de 7% de la masse salariale effectivement gagnée par l'employée durant l'année concernée.

Telle contribution de l'employeur n'entraîne pas obligatoirement celle de l'employée.